

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

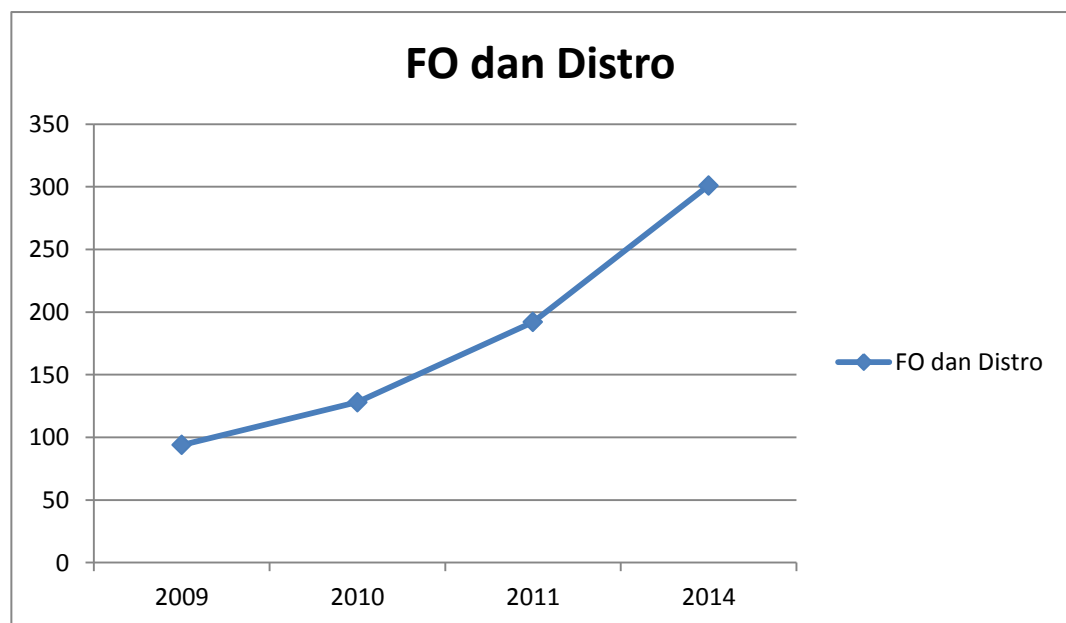
Kinerja adalah salah satu indikator bagaimana seorang karyawan dinilai baik atau pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja atau bisa dibilang dengan kinerja yang baik segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Maka dari itu perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja dengan metode dalam ilmu SDM.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan dan metode peningkatan kinerja yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan knowledge yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya. Seperti yang dikatakan oleh Fatwan (2006), faktor yang mempengaruhi lingkungan bisnis saat ini bukan lagi era informasi, tetapi sudah beralih ke era pengetahuan.

Perusahaan garmen adalah usaha yang biasanya mengerjakan kebutuhan sandang manusia sehingga manusia yang menggunakannya dapat merasakan

manfaatnya. Usaha garmen merupakan jenis usaha yang pengelolaannya harus dapat dijalankan dengan baik agar dapat bersaing di lingkungan industri khususnya di kota Bandung yang terkenal dengan tempat shopping nya. Hal ini dikarenakan kota Bandung yang menjadi ibukota provinsi Jawa Barat yang merupakan salah satu pusat industri pariwisata kota. Berikut data mengenai pertumbuhan FO dan distro di Kota Bandung :



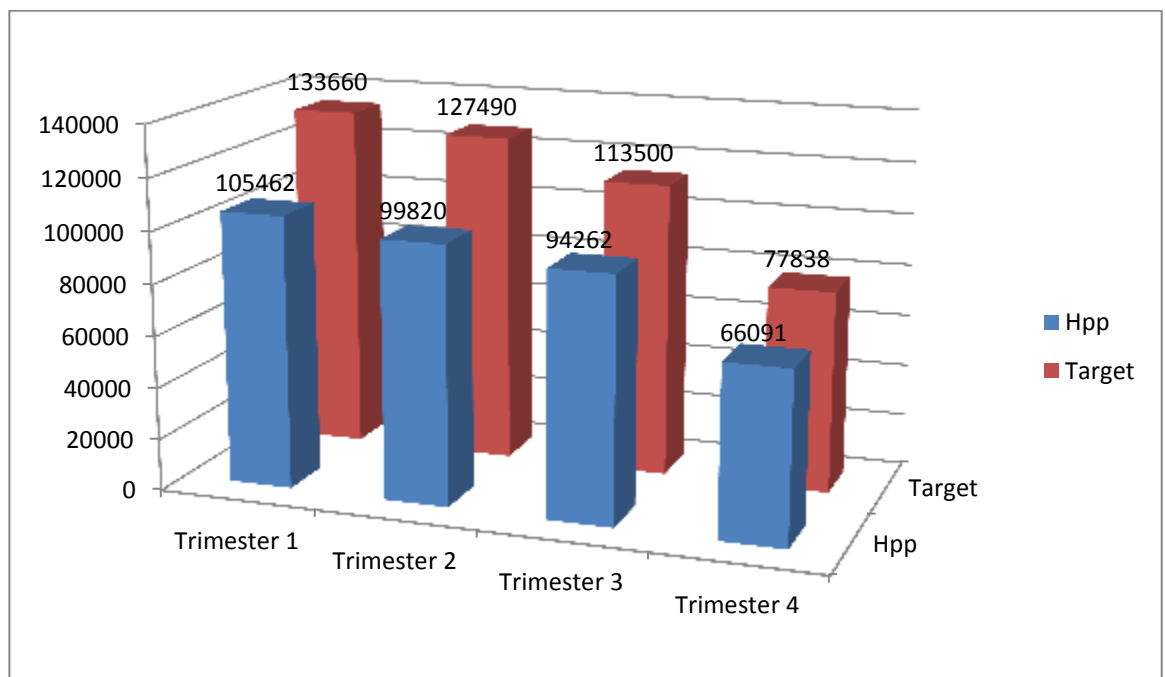
Gambar 1. 1
Data FO dan Distro di Kota Bandung

Sumber : BPS Kota Bandung

Berdasarkan gambar 1.1 bahwa terdapat peningkatan jumlah FO dan distro di Kota Bandung dalam rentang waktu 6 tahun, terjadi peningkatan 200 FO dan distro di Kota Bandung. Munculnya berbagai FO dan Distro di Bandung akan menambah persaingan di kalangan industri konveksi.

Salah satu faktor keberhasilan bisnis garmen adalah kualitas, yang salah satu faktornya adalah kinerja karyawan yang memproduksinya. Maka dari itu kinerja SDM harus mendapatkan perhatian lebih lanjut

PT. Dirgayusa Apanelindo yang merupakan tempat penelitian ini merupakan salah satu perusahaan garmen di Bandung. Perusahaan ini biasanya mengerjakan pesanan dari perusahaan pakaian kantor seperti The Executive penelitian ini juga dikhususkan untuk meneliti pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja karyawan bagian produksi karena karyawan bagian produksi adalah salah satu SDM dalam perusahaan konveksi yang tugasnya paling utama berkaitan dengan produk yang diproduksi. Berdasarkan wawancara dengan manajer personalia PT Dirgayusa Apanelindo mengatakan bahwa terdapat masalah dari sisi kinerja karyawan produksi yaitu penurunan kinerja dan pencapaian target yang terlihat sangat signifikan sebagai berikut :



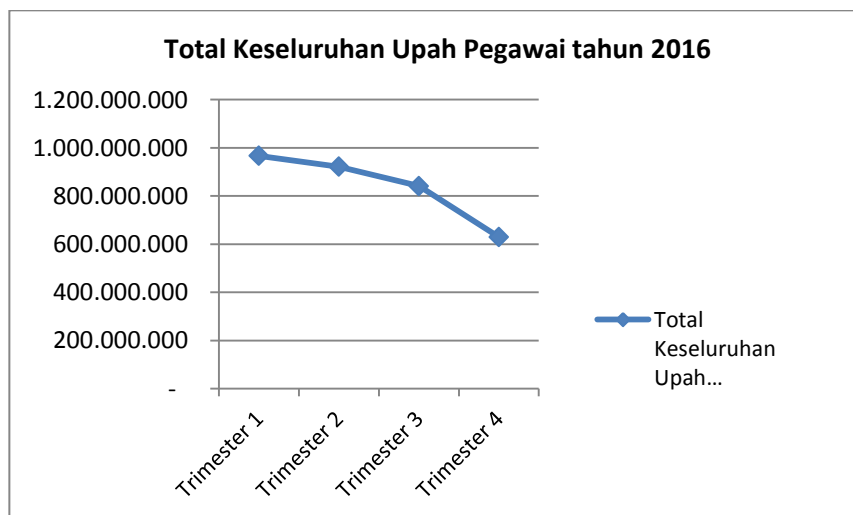
Gambar 1. 2
Data Target Capaian Unit Tahun 2016

Sumber: Personalia PT Dirgayusa Apanelindo

Berdasarkan gambar 1.2 bahwa terjadinya penurunan target dan capaian dari trimester pertama tahun 2016 ke trimester kedua 2016. Terlebih lagi pada setiap periodenya, target yang diharapkan tidak pernah tercapai. Hal tersebut diduga dikarenakan karyawan produksi kurang dapat melakukan pekerjaannya

dengan baik karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan mengenai penggunaan alat dan mesin produksi. Ditambah lagi pada saat rekrutmen karyawan, tidak ada kualifikasi bagi calon karyawan yang ingin masuk, hanya karyawan yang ingin bekerja dan dilaksanakan pelatihan dasar.

Selain itu juga berdasarkan wawancara dengan manajer personalia menyebutkan bahwa sistem pengupahan di PT Dirgayusa Aparentindo yaitu menggunakan sistem pengupahan yang sesuai dengan jumlah kehadiran pada setiap periode. Dengan terlebih dahulu menentukan besaran upah per periodenya dan ditambah dengan pemberian premi jika karyawan masuk sesuai dengan standar tiap periodenya. Total upah dan premi jika ditambahkan sehingga menjadi total keseluruhan upah karyawan. Lanjut lagi personalia PT Dirgayusa Aparentindo memiliki data pengupahan tahun 2016 sebagai berikut :



Gambar 1. 3

Data upah seluruh karyawan periode 2016 dalam (Rp)

Sumber : Personalia PT Dirgayusa Aparentindo

Berdasarkan gambar 1.3 bahwa terjadinya penurunan upah keseluruhan karyawan dari trimester 1 sampai trimester 4 tahun 2016. Data pengupahan ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi dari karyawan mengalami penurunan. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan ada banyak

cara dalam ilmu manajemen khususnya SDM, salah satunya adalah *Knowledge Management*.

Knowledge manajemen adalah salah satu ilmu pengelolaan pengetahuan dimana pada prinsipnya dasarnya menyebarkan pengetahuan, skill / kemampuan dari karyawan satu ke karyawan lainnya. Pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, sangat menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan yang baik. Karyawan yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya maka pelaksanaannya akan kurang menjadi lancar. Pengaruh ini juga dikuatkan dengan pernyataan Davidson dan Voss bahwa “Manajemen pengetahuan sebagai sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreatifitas para staffnya untuk perbaikan kinerja perusahaan. Lalu Robbins, Judge & Sanghi (2007) mengemukakan bahwa “*knowledge management is the process of organizing and distributing an organization’s collective wisdom so that the right information gets to the right people at the right place. When done properly, knowledge management provides an organization with both a competitive edge and improves organizational performance because it makes its employees smarter*”. Lalu menurut Awad (2004) Manajemen pengetahuan dapat memberikan manfaat pada banyak bidang seperti bidang operasi dan pelayanan, kompetensi personal, memelihara ketersediaan pengetahuan dan inovasi, serta dapat mengembangkan produk. Menurut Saberwal (2008) “*Knowledge management can affect the organization’s employees in several ways. First of all, it can facilitate their learning (from each other as well as from external sources). This learning by individual employees allows the organization to be constantly growing and changing in response to the market and the technology*”

Pada penelitian ini terdapat empat hal dalam *Knowledge Management* yang digaris bawahi yaitu, *Knowledge Discovery*, *Knowledge Capture*, *Knowledge Sharing*, dan *Knowledge Application*.

Knowledge Discovery yaitu proses pengubahan atau pencarian pengetahuan / skill yang sudah ada sebelumnya sehingga menciptakan pengetahuan/skill yang baru. *Knowledge Capture* yaitu proses pengambilan

pengetahuan/skill dalam diri karyawan atau kelompok bahkan teknologi. *Knowledge Sharing* yaitu proses pengkomunikasian pengetahuan/skill explicit kepada individu. *Knowledge Application* yaitu alat yang memungkinkan perusahaan untuk mendukung perencanaan fungsi organisasi atau bisa dikatakan sebagai perpustakaan pengetahuan/skill. Dari keempat hal dalam *Knowledge Management* tersebut diharapkan perusahaan PT Dirgayusa Aparelindo dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya karyawan produksi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer personalia PT Dirgayusa Aparelindo, mengatakan bahwa kegiatan penyebaran ilmu, skill dan kreatifitas pada perusahaannya hanya dilakukan dengan sukarela antar karyawan dan belum ada perhatian khusus dari perusahaan. Maka dari itu dalam hal ini PT Dirgayusa Apparellindo perlu untuk memperhatikan *Knowledge Management* agar kinerja karyawan dapat berpengaruh pada kualitas produknya agar sesuai dengan kebutuhan dan target. Maka dari itu kinerja karyawan harus sangat diperhatikan dan salah satu hal yang dilakukan adalah dengan cara memaksimalkan fungsi dan tujuan *Knowledge Management* dalam perusahaannya agar para karyawan yang kurang memiliki keahlian dan pengalaman dapat belajar dari hal ini.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan di atas maka, peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan. Menurut manajer personalia PT Dirgayusa Aparelindo kini di perusahaannya *Knowledge Management* hanya diterapkan secara sukarela dan inisiatif masing-masing, karena setiap karyawan memiliki kelebihan dan kekurangan masing masing dalam *Knowledge Management* khususnya personal knowledge yang di dapat dari pengalaman di dalam maupun di luar perusahaan. Diindikasikan bahwa *Knowledge Management* dapat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun dalam penerapannya masih belum maksimal.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian tentang kinerja dalam judul **“Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja di PT Dirgayusa Aparelindo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *Knowledge Management* di PT. Dirgayusa Aparelindo
2. Bagaimana gambaran Kinerja Karyawan di PT. Dirgayusa Aparelindo
3. Seberapa besar pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dirgayusa Aparelindo

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan terkait dengan permasalahan diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran *Knowledge Management* di PT. Dirgayusa Aparelindo
2. Untuk mengetahui gambaran Kinerja Karyawan di PT. Dirgayusa Aparelindo
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dirgayusa Aparelindo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan tentang ilmu SDM khususnya pengefisiensian *Knowledge Management*.
2. Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan dari segi teoritis mengenai aspek yang terlibat dalam *Knowledge Management* sehingga karyawan perusahaan akan lebih berkualitas secara kinerja.
3. Secara akademis diharapkan penelitian ini akan menjadi bahan masukan untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan ilmu SDM khususnya *Knowledge Management* dan kinerja karyawan.

Beali Bernadi, 2017

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu